



POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Código:	D10-GG
Versión:	01
Fecha:	09/05/2022
Páginas:	1 de 3

POLITICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

INGENIERIA-LABORATORIO DE SUELOS Y PAVIMENTOS S.A.S.-INGELABSP S.A.S, garantiza que los trabajadores puedan disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencia, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar, para lo cual promueve que las comunicaciones, ordenes u otros requerimientos que se realicen para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral solo se realicen en los horarios de trabajo.

INGELABSP S.A.S velara porque todas las áreas programen y desarrollen las reuniones, inducciones y demás eventos relacionados con el trabajo en el horario laboral. Adicionalmente se establece que ningún trabajador deberá ser citado a ninguno de estos eventos en su tiempo de descanso (incluye periodo de vacaciones, permisos, entre otros). En el caso que las comunicaciones sean emitidas o recibidas fuera del horario laboral, el emisor de estas deberá tener presente que el receptor podrá ejercer su derecho a la desconexión laboral y contestarlas únicamente dentro de su horario laboral.

La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable. Por tanto, INGELABSP S.A.S define que todo trabajador que considere presentar una queja frente a la vulneración del derecho lo puede realizar a través del comité de Convivencia laboral y así mismo seguir el procedimiento para la atención de quejas establecido por el comité.

Según las excepciones definidas en la ley 2191 de 2022, la presente política no aplica para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, así mismo, en las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. En estas situaciones el emisor debe asegurarse de contactar por múltiples medios al trabajador, puesto que esta por fuera del horario laboral y no está obligado a hacer uso o revisión de los medios de corporativos de contacto.

Versión 01
Abril 04 de 2022